

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第207號

原告 江天生
訴訟代理人 林雅儒律師
被告 康勤國際有限公司
法定代理人 陳美莉
訴訟代理人 顏寧律師
房佑璟律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年5月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應自民國107年10月1日起至原告復職日之前一日止，於每月10日按月給付原告新臺幣肆萬壹仟伍佰元，及自各期應給付之翌日即每月11日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應自民國107年9月15日起至原告復職日之前一日止，按月提繳新臺幣貳仟柒佰肆拾捌元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項，於原告以新臺幣柒拾貳萬元供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣貳佰壹拾伍萬捌仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項，於原告以新臺幣肆萬捌仟元供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣壹拾肆萬貳仟捌佰玖拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、原告主張：

一、原告自民國99年3月9日起受僱被告並擔任品管課長之職務，嗣於107年9月間，被告要求員工簽署由其單方擬訂之「員工保密與競業禁止契約」（下稱前開競業禁止契約），因原告

擔任品管職務之競業禁止年限長達20年，且對員工因不從事競業行為所受損失，未約定給予合理補償，內容顯非合理，原告拒絕簽署。惟被告之總經理即訴外人彭皓楠於107年9月14日下午約談原告並表示若拒絕簽署前開競業禁止契約即「不用再來公司上班了」等語，原告向訴外人彭皓楠反應前開競業禁止契約之內容不合理且違反勞動基準法規定，仍拒絕簽署，訴外人彭皓楠即當場向原告表示「下週一（即107年9月17日）不用再來上班了」之解僱意思表示，然原告因認被解僱原告之行為不合法，原告於107年9月17日仍前往被告公司打卡上班，被告竟以原告違反被告訂頒之工作規則（下稱系爭工作規則）第11條第1項第4款、第6款及第44條第5款等規定為由，並將離職證明書一紙（其上所勾選之「離職原因」，僅記載：「違反工作規則第11條第4款、第6款及第44條第5款經常性發生」等語）交付原告，即要求原告離開被告公司，拒絕原告提供勞務。然原告受僱任職被告期間，並無失職行為，被告以前揭事由終止兩造間之勞動契約，自非合法。況且，系爭工作規則第44條第5款僅為記過之獎懲規定，自不得逕援引作為終止兩造間勞動契約之依據。再者，原告於107年9月14日遭被告非法解僱後，原告向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解而提出之同年月18日調解申請書，乃至兩造於同年月27日到場為勞資爭議調解時，原告旨在強調係遭被告惡意資遣，兩造並無合意終止勞動契約之情事。準此，兩造間之僱傭關係仍有效存立，甚為明確。此外，原告於107年9月17日仍繼續至被告公司上班而提供勞務，並無去職之意思，有如前述，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，惟遭被告拒絕，顯見被告已為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，被告應負受領遲延責任，依民法第487條規定，原告無補服勞務之義務，並得以其遭違法解僱前之每月薪資新臺幣（下同）41,500元請求被告自107年10月1日起至原告復職日止之薪資及其法定遲延利息，並請求按月於每月10日給付。另被告僅依法提繳原告之勞工退休金每月2,74

01 8元至107年7月份止，被告違法解僱原告，兩造仍有僱傭關
02 係存在，被告仍應繼續為原告按月提繳前揭勞工退休金。
03 二、綜上，原告依兩造間勞動契約、民法僱傭關係及勞工退休金
04 條例之法律關係，提起本件訴訟，請求確認兩造間之僱傭關
05 係存在，及請求被告給付原告自107年10月1日起至原告復職
06 日止每月應得之薪資及其法定遲延利息，暨請求被告自107
07 年8月1日起，按月提繳2,748元至原告設於勞動部勞工保險
08 局之勞工退休金專戶。並聲明：

09 (一) 確認兩造間之僱傭關係存在。

10 (二) 被告應自107年10月1日起至原告復職之日止，於每月10日按
11 月給付原告41,500元，及自各期應給付之翌日（即每月11日
12 ）起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

13 (三) 被告應自107年8月1日起至原告復職之日止，按月提繳2,748
14 元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

15 (四) 就前開第(二)項、第(三)項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

16 貳、被告抗辯：

17 一、原告自99年3月間起受僱被告並擔任品管課長，主要職務內
18 容包括操作測量儀器、IQC進料檢驗、IPQC製程檢驗、FQC成
19 品檢驗、OQC出貨檢驗等品檢工作、不合格品之追查及分析
20 報告、客訴問題追查及分析報告等項，且係品管課之主管，
21 期間約八年之久，因原告下列行為違反兩造間勞動契約、系
22 爭工作規則，且情節重大，故被告依系爭工作規則第11條第
23 1項第4款、第6款及第44條第5款規定，於107年9月14日向原
24 告終止兩造間之勞動契約，自屬合法，說明如次：

25 (一) 原告為被告品管課之人員，亦擔任部門主管，就相關作業應
26 有一定熟稔程度，並知悉所有作業流程，然原告之工作態度
27 不佳，對於下列直屬上級主管即被告總經理訴外人彭皓楠交
28 辦之品管查驗事項及相關業務部門申請之客訴問題，均不予
29 處理或虛應了事，經上級主管多次警告、勸導，仍未予改善
30 ，且其於被告召開主管會議、廠務會議時，經常心不在焉、
31 打瞌睡。故被告對原告之工作態度及行為，已多次要求改善

並於會議中告知，甚至要求原告反省而暫時退出主管會議，但原告仍置之不理，被告已無法忍受原告之工作態度，其行為亦嚴重影響被告之運作，兩造間已無互信基礎，難期雇主即被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係：

1. 原告任職於被告期間，不僅為品管課之人員，亦為該部門之主管，然原告對於直屬上級即總經理彭皓楠於多次詢問「A10/D瓷片SBA質過低及光帶不良對策」之品管事項後，雖擔任交辦人於被告資訊系統開啟「交辦事項」，並表示「此次異常單對策回覆，總經理認為太過敷衍，為查明真因，請昆山相關人員針對A10/D瓷片SBA質過低及光帶不良問題原因對策在一次詳細查明並提出對策」之工作內容交辦與邵春花、洪俊明，然交辦日（107年8月20日）至交辦期限到期後（107年8月31日），均未加以理會，導致交辦案件進度為「0」、交辦案件狀態為「未處理」。甚至於原告直屬主管彭皓楠於107年8月30日回應「不會查一下那二年度有哪幾次入庫，還有工單，巡檢紀錄沒有登記在erp裡嗎？」、「注意巡檢人員的檢查狀況，不要不良品還放它過」、「最好查的方式就是先確認那二年度誰在當研磨拋光的巡檢員，還有注意現在誰在做研磨拋光的巡檢員，檢出來的資料可靠度多高」，原告對主管彭皓楠詢問「A10/D瓷片SBA質過低及光帶不良」之疑問時，曾「太過敷衍」回應，經被告總經理彭皓楠要求後，始開立交辦事項，但仍未積極處理交辦事項，且對上級總經理之教導、建議，原告均未予回應。

2. 原告任職期間擔任品管課之人員及主管，為達品管之目的，須操作測量儀器以檢測產品之品質，又因原告為主管人員，曾以品管課有購入自動光學投影檢查機以檢測產品之需求，向被告要求購置自動光學投影檢查機，被告依原告之要求及建議，購置60萬元之自動光學投影檢查機，原告亦知悉可依檢測光學投影檢察機檢測，然被告至107年9月10日始知悉購置自動光學投影機器並交付原告使用一年多，原告卻未曾以自動光學投影檢查機檢測產品。

01 3.原告任職於被告期間，因屬品管人員，對進貨檢驗紀錄表需
02 謹慎填寫，然原告皆虛應了事，所提出之記錄表多未符合要求
03 求，且經被告總經理提醒後，仍未符合要求。又原告對被告
04 其他業務部門人員申請之客訴問題，均未予處理。

05 (二)原告受僱被告任職期間，並掌管被告交付作為職務使用之電
06 腦，然於107年9月14日經被告解僱返回辦公室時，竟將電腦
07 之內部資料全數刪除，導致被告需處理後續相關問題。

08 二、退步言，原告向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解而提出
09 之107年9月18日調解申請書中，僅勾選「非自願離職證明
10 」、「特別休假」、「資遣費」、「其他」等項目為請求，
11 並在「工作年資」欄填載「自99年3月3日至107年9月14日」
12 足見被告於107年9月14日解僱原告後，原告已無意願繼續
13 在被告處任職，堪認兩造間之勞動契約已於107年9月14日合
14 意終止。是原告對被告之本件請求，為無理由，亦堪認定。

15 三、並聲明：(一)駁回原告之訴及其假執行之聲請；(二)如受不利益
16 判決，願供擔保請准宣告免為假執行

17 參、法院之判斷：

18 一、確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者
19 不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所
20 謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確
21 原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此
22 種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院
23 判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判
24 決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號民事判例意
25 旨參照）。本件原告主張其與被告間之僱傭關係存在，為被
26 告所否認，而兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否為
27 被告勞工之法律上地位，原告私法上地位自有受侵害之危險
28 原告提起本件確認之訴，有即受確認判決之法律上利益，
29 先予敘明。

30 二、被告於107年9月14日向原告終止兩造間勞動契約，不生合法
31 終止之效力，且兩造間亦無合意終止勞動契約之情事，兩造

01 間之僱傭關係仍繼續存在。說明如次：

02 (一) 雇主以解僱做為懲戒勞工之手段，因涉及工作權之保障，在
03 可期待雇主之範圍內，若有捨解僱而得採用對勞工權益影響
04 較輕之措施者，應係符合憲法保障工作權之價值判斷，故解
05 僱係雇主終極、無法迴避、不得已的手段，亦稱之為「解僱
06 最後手段性」原則。且觀諸卷附系爭工作規則，其中第11條
07 第1項第4款、第6款規定：「凡本公司員工有下列情形之一
08 者，本公司得不經預告終止契約：四、故意損耗機器、工具
09 或其他本公司所有之物品，或故意洩漏本公司技術上、營業
10 上之秘密致本公司受有損害。六、違反勞工契約或工作規則
11 ，情節重大。」及同條第2項規定：「本公司依前項第一款
12 、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，於自知悉其情
13 形之日起，三十日內為之。」，核與勞動基準法（下稱勞基
14 法）第12條第1項第5款、第4款及同條第2項關於雇主之懲戒
15 解僱規定相同，再佐以系爭工作規則第44條（獎懲及升遷）
16 關於嘉獎、記功、申誡、記過、記功核發獎金、記大過（或
17 罰鍰）、功過互抵、升遷之規定，堪認被告之系爭工作規則
18 ，係採漸進式懲戒手段方式，俾符合解僱最後手段性原則。
19 且查：

- 20 1. 系爭工作規則第44條前揭獎懲及升遷之規定，其中第5款僅
21 係記大過（或罰鍰）之規定，是被告以此規定向原告終止勞
22 動契約，顯非適法，不生合法終止之效力。
- 23 2. 被告自陳：「被告公司總經理於107年9月14日告知因其工作
24 態度不佳、長期不服從指派工作且經公司主管多次勸導無效
25 等原因，故依據工作規則第11條第4款等予以解僱，原告於
26 當日返回其辦公室後，除了整理自身用品外，更將其辦公室
27 使用電腦之內部資料（包含公司資料）全數刪除」等語明確
28 （見本院卷第128頁），顯見被告所述該電腦內之資料遭刪
29 除乙節，係原告於107年9月14日當日遭被告解僱後，始發生
30 之事實。於此情形，被告解僱原告時，顯無從以此為由而依
31 系爭工作規則第11條第1項第4款規定向原告終止勞動契約，

01 甚為明確。是被告以原告有系爭工作規則第11條第1項第4款
02 規定之行為，據此向原告終止勞動契約，顯非適法，不生合
03 法終止之效力，亦甚明灼。

04 3. 被告抗辯原告有該當於系爭工作規則第11條第1項第6款規定
05 ：「違反勞工契約或工作規則，情節重大」之行為，固舉被
06 告之資訊系統「A10/D瓷片SBA質過低及光帶不良」交辦
07 單、資訊系統簽核編號00000000000000簽呈單、簽核單號000
08 0000000000、簽核單號00000000000000、簽核單號0000000000
09 0000、集團客訴處理單G2018RQQA0308、集團客訴處理單G
10 2018 RQQA0429等件（即被證2至被證8，見本院卷第63至78
11 頁），並舉證人彭嘉慧（即彭皓楠之妹妹，106年6月間至被
12 告公司任職並擔任被告公司之廠務經理後，為原告之直屬主
13 管）、證人林宏才（即被告公司業務部經理）於本院審理時
14 之證言為證（見本院卷第146至154頁）。惟查：

15 (1) 前揭簽核單號00000000000000、簽核單號00000000000000、
16 、簽核單號00000000000000、集團客訴處理單G2018RQQA0
17 308部分（即被證4、5、6、7），發生該等行為及被告以
18 電腦建檔之期間約自107年6、7月間起至107年8月3日止，
19 顯見自被告電腦建檔即知悉該等行為時起，至107年9月14
20 日解僱原告時止，已逾系爭工作規則第11條第2項及勞基
21 法第12條第2項規定之除斥期間，被告自不得執上開事由
22 向原告終止勞動契約。

23 (2) 被告於本院審理時自承：原告受僱任職被告期間，僅有主
24 管常常於開會時告知原告改善，被告對原告沒有具體之記
25 過懲處（見本院卷第85頁），且林宏才於本院審理時亦證
26 述：被告對原告只有口頭警告等語（見本院卷第148頁背
27 面），顯見被告並未區分原告之違規行為態樣、初次或累
28 次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損
29 失等具體事實及行為態樣，且未採取系爭工作規則第44條
30 等對原告權益影響較輕之漸進式懲戒手段情形下，即逕對
31 原告採取最重之懲戒解僱手段，自有違解僱最後手段性原

則，不生合法終止之效力。

4. 綜核上情，被告逕以原告有系爭工作規則第11條第1項第4款、第6款及第44條第5款規定之情事為由，據此向原告終止兩造間之勞動契約，並非適法，不生合法終止之效力，已堪認定。

(二) 況且，勞基法規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，事前亦應有告知勞工其被解僱之具體事實及其解僱依據等內容之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始能認定與解僱最後手段性原則相符。經查，觀諸卷附被告出具之107年9月14日原告離職證明書（見本院卷第17頁），可知被告僅於其上事先印製之「離職原因」欄位勾選並以電腦打字方式填載：「違反工作規則第11條第4款、第6款及第44條第5款經常性發生」等語，該離職證明書上並未載明原告該當系爭工作規則第11條第1項第4款、第6款及第44條第5款等規定之具體事實或行為究竟為何，被告解僱原告之前，亦未以載明原告有該等要件事實之資遣通知書等書面文件，履行其告知原告被解僱事由之義務。且就本件被告所舉原告有違反勞動契約或工作規則之證據資料（即被證2至被證8），證人彭嘉慧於於本院審理時明確結證：「（問：剛才所述被證2至8是你整理提出，你何時整理提出這些資料？）本件訴訟第一次開庭前，律師說若有這些證據就要提供，因為證據太多，我就把近期的資料整理出來」、「（問：這些資料是本件訴訟當中，你才整理提出？）是的」等語（見本院卷第152頁背面），足見原告先前於107年9月14日遭被告解僱時，被告所舉前開證據（即被證2至被證8）並非被告向原告終止勞動契約所依憑之資料，原告當時顯無從知悉其究竟係違反兩造間勞動契約或系爭工作規則之具體事實為何之情形下，即逕遭被告解僱等情以觀，益見被告以原告有系爭工作規則第11條第1項第4款、第6款及第44條第5款規定之情事為由，據此向原告終止兩造間勞動契約，不符解僱

01 最後手段性原則，不生合法終止之效力，甚為明確。

02 (三)觀諸卷附原告向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解而提出
03 之107年9月18日調解申請書（見本院卷第114、115頁），原
04 告就調解事項固僅勾選「非自願離職證明」、「特別休假」
05 「資遣費」、「其他」等項目，並在「工作年資」欄填載
06 「自99年3月3日至107年9月14日」等語，然原告在該調解申
07 請書同時載明「公司假藉其他理由惡意資遣」等語明確外，
08 且兩造於同年9月27日到場調解時，因兩造對於離職原因有爭
09 執，勞資雙方各執一詞，無法達成共識而調解不成立乙節，
10 此觀卷附勞資爭議調解紀錄甚明（見本院卷第117頁），顯
11 見兩造並無合意終止勞動契約之情事。是被告此部分所辯，
12 亦無可採。

13 (四)綜上所述，被告於107年9月14日向原告終止兩造間勞動契約
14 ，不生合法終止之效力，且兩造間亦無合意終止勞動契約之
15 情事。於此情形，兩造間之僱傭關係仍有效存立，堪以認定
16 。準此，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，為有理由，
17 應予准許。

18 三、僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請
19 求報酬，民法第487條本文定有明文。是雇主不法解僱勞工
20 ，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞工無補
21 遭不法解僱期間之服勞務義務，並得依原定勞動契約請求該
22 期間之報酬（參照最高法院89年度台上字第1405號民事判決
23 ，亦同此旨）。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工
24 提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延後，
25 須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告受
26 僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在此之
27 前，受僱人並無補服勞務之義務（參見最高法院105年度台
28 上字第675號民事判決，亦同此旨）。經查，被告終止兩造
29 間之勞動契約，不生合法終止之效力，兩造間僱傭關係仍繼
30 續存在，已如前述，則被告不法解僱原告，足見被告已拒絕
31 原告繼續服勞務，而原告於被告違法終止勞動契約前，主觀

上並無任意去職之意，客觀上亦可繼續提供勞務，則被告拒絕受領原告提供勞務，自應負受領遲延之責。被告於受領遲延中，原告既無須催告被告受領勞務，且被告於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付，其受領遲延之狀態始得認為終了，然被告並未為上開行為，堪認原告遭被告非法解僱時已依債務本旨於適當處所及時期提出勞務給付。則被告既拒絕受領原告提供勞務，自應負受領遲延之責。被告於受領遲延中，依前揭說明，自應負受領遲延之責，原告則無須補服勞務，仍得請求報酬。再者，原告請求被告就未到期之工資給付性質，雖為將來給付之訴，但被告對於已到期之工資迄未給付，且其答辯聲明亦請求駁回原告之訴，顯然有到期不為履行之虞，原告自有預為請求之必要，是原告此部分請求，亦屬有據。且查，本件原告之每月薪資為41,500元乙節，為兩造所共認（見本院108年3月6日言詞辯論筆錄），堪認屬實。又給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條第1項、233條第1項、第203條定有明文。查被告係於每月10日按月發放原告薪資乙節，此觀卷附被告訂頒之工作規則第19條及原告之薪資帳戶明細即明（見本院卷第21頁背面、第29頁）。則依前開規定，原告主張被告應自107年10月1日起至原告復職日之前一日止，於每月10日按月給付原告41,500元，及自各期應給付之翌日即每月11日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定遲延利息，為屬有據，應予准許。至於原告回復原職執行職務之日，被告即無受領勞務遲延之情形，兩造間就薪資之數額、給付薪資之方式等，即應依兩造間之勞動契約約定之，且仍受原告是否依約提供勞務等各項因素影響，非得逕以上開金額認定之，故原告就復職之日之薪資請求，為屬無據，不應准許。

01 四、雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲
02 存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔
03 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞
04 工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條
05 例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足
06 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求
07 損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未
08 符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領
09 取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退
10 休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之
11 財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠
12 償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提
13 繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（
14 參見最高法院101年度台上字第1602號民事裁判，亦同此旨
15 ）。經查，被告終止兩造間之勞動契約，不生合法終止之效
16 力，兩造間僱傭關係仍繼續存在，有如前述。又被告依勞
17 工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定而按月提繳原告勞
18 工退休金至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶之
19 日期迄至107年9月14日止，且被告每月依法應提繳之數額為
20 2,748元乙節，為兩造所共認（見本院108年3月6日言詞辯論
21 筆錄），並有原告之勞工退休金提繳異動查詢資料在卷可按
22 （即原證6、被證10，見本院卷第32、164頁），堪認屬實。
23 且參諸原告回復原職執行職務之日，兩造間就薪資之數額、
24 給付薪資之方式等，即應依兩造間之勞動契約定之，屆時被
25 告應提繳原告之勞工退休金數額亦可能有所不同。準此，依
26 前揭規定，原告主張被告應自107年9月15日起至原告復職日
27 之前一日止，按月提繳2,748元至原告設於勞動部勞工保險
28 局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。至原告逾此範
29 圍之請求，為無理由，不應准許。

30 五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被
31 告自107年10月1日起至原告復職日之前一日止，於每月10日

01 按月給付原告41,500元，及自各期應給付之翌日即每月11日
02 起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，暨請求被告自
03 107年9月15日起至原告復職日之前一日止，按月提繳2,784
04 至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，均屬有據
05 ，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為屬無據，應予駁回
06 。

07 肆、本件就原告請求薪資及提繳勞工退休金差額之勝訴部分，兩
08 造均陳明願供擔保，請准宣告假執行、免為假執行，依民事
09 訴訟法第390條第2項、第392條第2項規定，核無不合，爰各
10 酌定相當之擔保金額為準、免假執行之宣告（擔保金之酌定
11 ，係以本件訴訟一至三審辦案期限之總和4年4個月為計算基
12 礎，再乘以各項金額所得之概數）。至原告敗訴部分，其假
13 執行之聲請，因訴之駁回而失其宣告之依據，應併予駁回。

14 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
15 決結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

16 陸、訴訟費用負擔之依據：本院審酌本件原告敗訴部分極其輕微
17 ，依民事訴訟法第79條規定，認本件訴訟費用應由被告負擔
18 為適當。

19 中 華 民 國 108 年 6 月 12 日
20 民事勞工法庭 法官 何世全

21 一、上正本係照原本作成。

22 二、如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀
23 。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 三、提起上訴，應以上訴狀表明（一）對於第一審判決不服之程度
25 ，及應如何廢棄或變更之聲明，（二）上訴理由（民事訴訟法
26 第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

27 中 華 民 國 108 年 6 月 12 日
28 書記官 黃筠婷